

**Révision**

Dominique Rioux  
Jean-François Millette

**Mise en page**

Laurence Daigneault Desrosiers

## La direction interpellée en Commission des Études



À la Commission des études (CÉ) du 9 octobre dernier, les enseignants ont fait ajouter le point « Dépôt patronal sectoriel » à l'ordre du jour. Ils ont voulu ainsi interpeler la direction des études sur les offres patronales et lui faire entendre leurs préoccupations et leurs inquiétudes quant aux lourds impacts qu'auraient ces offres sur leur pratique et la réussite des étudiants. Le texte suivant est la version écrite des différentes interventions des représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien et des enseignants.

Attendons maintenant la réponse que la direction donnera à la communauté du Collège.

## **Intervention de Jérémie Thériault-Langelier, représentant des professionnels**

Jérémie Thériault-Langelier prend la parole concernant les négociations des conventions collectives et mentionne que le dernier dépôt patronal a jeté un malaise auprès des professionnels du Collège. Il poursuit en expliquant que ces derniers ainsi que leur fédération, la FPPC, reçoivent très mal le dernier dépôt patronal soumis à la table de négociation, dont les demandes auraient pour effet d'accentuer gravement la précarité chez les membres. Ces demandes patronales sont carrément inacceptables et apportent des conséquences directes aux conditions de travail du personnel professionnel. Il cite la présidente de la FPPC, Carole LaVack :

*Le dépôt patronal est extrêmement décevant parce que nous constatons que les demandes qu'on y retrouve ne visent pas à améliorer la situation dans les collèges, mais uniquement à faire des récupérations au détriment des conditions de travail de nos membres. Il est demandé au personnel professionnel de se faire complice de la direction des collèges et du gouvernement pour procéder au recul de leurs propres conditions de travail.*

Jérémie poursuit son intervention en expliquant que le personnel professionnel participe à la qualité des programmes publics en accompagnant les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant ainsi que le personnel cadre dans la mission même du Collège qui est d'offrir un enseignement de qualité.

## **Intervention d'Emmanuel Martin-Jean, représentant du personnel de soutien**

Je tiens à vous faire part de mon expérience et de celle de mes consœurs et confrères du personnel de soutien, mais j'imagine qu'elle est similaire pour tous les individus dans la fonction publique présentement.

Nous ne sommes pas simplement épuisé-e-s, mais démoralisé-e-s et démotivé-e-s.

Nous vivons au premier plan les effets des coupes drastiques demandées par le gouvernement et mises en place par nos gestionnaires et directeurs, qui se retrouvent ainsi entre l'arbre et l'écorce. Nous voyons notre charge de travail augmenter à un point tel que nous ne voyons pas la lumière au bout du tunnel. Nous passons nos journées à nous défendre devant les étudiantes et les étudiants qui font les frais de ces réductions de personnel, qui voient leurs services diminuer de façon exponentielle, qui ne reçoivent ni l'attention, ni le suivi dont ils et elles ont besoin, suivi qui est tout autant psychologique, qu'administratif.

La détresse et la frustration, voilà ce que les coupes imposent dans nos vies. Et au profit de qui ?

On nous parle de gestion efficiente, de nécessité et que nous nous devons de faire notre part. Cet effort, nous le faisons plus que n'importe qui.

On sent qu'on nous considère au pire avec mépris, au mieux avec une bienveillante condescendance. Le système fonctionne encore parce que nous y croyons au point de faire le travail au détriment de notre santé.

Par contre, quand nous ne sommes plus capables de le faire, la charge de notre travail (parfois impossible à abattre) retombe sur nos collègues qui ont encore quelques onces de forces en banque, qui ont les épaules courbées, mais encore fortes. On nous rend exsangues, désimpliqués, dépolitisés, cyniques, divisés.

Nous sommes le personnel de SOUTIEN, mais nous n'avons plus la force de soutenir à bout de bras cet édifice que l'on démolit de façon éhontée.

Nous avons besoin de retrouver notre appartenance au Collège Ahuntsic, notre fierté d'y travailler, de sentir que nous sommes respectés et appréciés à notre juste valeur et non pas comme une ressource que l'on peut sacrifier à la première demande de coupe.

Je me fais aujourd'hui le porte-parole de ces voix souvent trop faibles pour qu'on les entende, trop près de nous pour qu'on les écoute encore.

C'est à nous tous de sauver notre belle institution.

Merci.

## Intervention des enseignants

### Ouverture de Jean-François Millette

Les enseignants ont voulu ajouter un point pour faire connaître à la CÉ, plus précisément à la direction des études, leurs inquiétudes face au dépôt patronal sectoriel. Plus que les enseignants de la CÉ, c'est l'ensemble des enseignants réunis en assemblée générale qui se sont prononcés pour la grève qui ont ces inquiétudes et qui veulent entendre la direction se prononcer sur ce dépôt patronal.

En lisant le dépôt patronal sectoriel, de décembre 2014 et de septembre dernier, on constate rapidement que c'est l'entièreté de notre convention collective qui se trouve amenée à la table de négociation par la partie patronale, mais aussi que le gouvernement a fait le choix d'inscrire cette négociation dans son programme politique. Le gouvernement Couillard semble vouloir profiter des négociations des conditions de travail en éducation pour poursuivre l'application de son programme politique, et donc revoir les conditions d'apprentissage et de réussite des étudiants et revoir le rôle de l'État dans l'éducation.

La rhétorique de l'austérité du gouvernement libéral est bien présente. On évoque le « contexte budgétaire fort difficile », le « contexte de rareté des ressources », l'appel à « relever le défi des finances publiques ». Tout pour nous rappeler que ces offres patronales ont plutôt l'allure de nouvelles compressions budgétaires qui viennent s'additionner à celles des dernières années. L'austérité vient justifier une plus grande précarité chez les enseignants, le refus d'améliorer les conditions d'enseignement à la formation continue et un retrait de ressources qui conduira à un important alourdissement de la tâche des enseignants. Quoiqu'en dise le Premier ministre Couillard pour qui « ce n'est pas vrai que l'argent que l'on met dans les conventions collectives va nécessairement améliorer la réussite des enfants et du système d'éducation », on peut au moins certainement dire qu'il est vrai que l'argent que l'on retire, après quelques années de compressions, n'améliorera en rien la qualité de l'enseignement.

Aussi, bien que ce ne soit pas une question qui concerne la CÉ, on doit mentionner l'attaque faite aux droits syndicaux (par exemple le retrait des ressources pour les libérations syndicales et l'abolition de plusieurs comités prévus à la convention) qui accompagne ce discours d'austérité, ce qui rappelle que l'exercice est bien politique. Entendre ensuite le Premier ministre affirmer, au terme du *Forum des idées* du Parti libéral, que l'on aurait tout intérêt à « sortir de cette habitude au Québec » de mener des réflexions sur des enjeux tels que l'éducation en se restreignant à un « cadre de corporatisme avec des organisations » n'a rien pour nous surprendre. Aussi bien les affaiblir ces organisations!

Comment alors interpréter le dépôt patronal de décembre où l'on peut lire que « les problématiques soulevées ainsi que les orientations qui guident le *Comité patronal de négociation des collèges* (CPNC) découlent d'une large consultation auprès des directions des cégeps » ? Tous les documents ayant été élaborés dans les dernières années au collège défendent une tout autre vision de l'enseignement collégial. Le *Projet éducatif*, le *Plan de réussite* ou le *Plan stratégique* mettent tous de l'avant « des valeurs et des engagements » qui n'ont rien en commun avec le dépôt patronal.

Pas surprenant que les enseignants se questionnent, soient déçus et choqués de ne pas entendre la direction défendre cette vision et ces valeurs alors qu'elles sont directement menacées. Ces enseignants déçus sont des enseignants qui ont participé aux consultations pour élaborer ces documents, des enseignants à qui l'on a demandé de se référer à ces documents pour élaborer des projets d'aide à la réussite, des enseignants qui ont trouvé que ces belles valeurs et ces engagements n'étaient que des mots qui paraissent bien, mais sans réelle portée, des enseignants qui craignent que les offres patronales affectent lourdement leur pratique et la réussite des étudiants. Ce sont tous ces profs qui veulent entendre la direction se positionner.

On a jugé bon de rappeler à la CÉ quelques-unes de ces offres patronales et les lourds impacts qu'elles auraient sur la pratique des enseignants et sur la réussite des étudiants.

### **1. Une importante précarisation de l'emploi**

Dans le nouveau dépôt patronal, on nous annonce un ensemble de mesures qui se traduiront par une précarisation de l'emploi. Plus d'enseignants à statut précaire, donc, qui le demeureront plus longtemps parce qu'on restreint aussi par de nouvelles règles l'accès à la permanence.

#### **Lecture par Renaud Mailhot-Paquette**

On insiste aussi dans le *Plan de réussite* sur le fait que la qualité de la formation sera assurée par « des enseignants compétents, rigoureux et engagés dans leur champ d'activité. »

Le *Plan stratégique* relève comme un défi le fait « d'attirer et de retenir » « la main-d'œuvre » au Collège. (p. 9) Soulignant la compétition avec les autres milieux d'emploi, on fait le constat suivant : « Un établissement d'enseignement public comme un cégep peut difficilement être compétitif, particulièrement sur le plan salarial. Il doit miser sur les avantages d'un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel de ses employés. » (p. 9) Pour « attirer les meilleures candidatures possibles et retenir les employés », on propose la mise en place d'un « plan d'attraction et de rétention du personnel ». (p. 26)

Comment peut-on penser qu'on attirera des enseignants compétents, rigoureux et qui vont s'engager activement, si ceux-ci sont précaires et que, selon toute probabilité, ils le demeureront longtemps ?

#### **Intervention de Robert St-Amour**

La résilience se nourrit d'espoir. Voilà ce qui me vient spontanément en tête suite à la lecture des demandes patronales qui nous sont faites pour les plus précaires de mes collègues. Cette résilience face au « peut-être » ou au « pas cette fois » ou au « pour demain » pour laquelle l'espoir est un certain baume. Me reviennent en tête les nombreuses discussions que j'ai eues avec mes jeunes collègues précaires de mon département. Je suis convaincu que cet état de fait n'est pas propre à mon département.

Ce que j'en retiens, me demanderez-vous ? Eh bien voilà, l'espoir d'avoir un salaire décent pour le travail effectué. L'espoir de pouvoir exercer sa profession dans des conditions décentes (notamment sans préparations « très » multiples, connues à la dernière minute) dans un seul collège. L'espoir de ne pas avoir à choisir entre deux ou plus que deux collèges, quitte à décevoir et craindre possiblement les conséquences désagréables ou l'incompréhension légitime. L'espoir de pouvoir aider ses élèves sans que cela ne soit pas reconnu. L'espoir de pouvoir être présent le soir à la maison avec ses enfants. Et surtout, l'espoir que les conditions difficiles d'exercice ne durent qu'un moment.

Je ne saurais dire le nombre de fois que j'ai eu à tenter de prédire l'avenir, à supputer sur les possibilités d'ouverture de postes de jour, à évaluer avec mes jeunes collègues « dévoués, talentueux, compétents et rigoureux » si Ahuntsic ou même le réseau collégial est une terre d'accueil pour eux. Certaines et certains poursuivent dans l'espoir que, dans quelques années, elles ou ils pourront se joindre à l'équipe régulière dans des conditions plus acceptables.

Si cet espoir s'estompe, que leur restera-t-il ? Et nous, comment pourrons nous poursuivre notre mission sans leur apport de si grande valeur et surtout essentiel ?

## **2. Aucune mesure pour l'amélioration des conditions de l'enseignement à la formation continue**

Dans un contexte où le financement de l'état diminue, l'expansion de la formation continue, qui permet aux collèges d'aller chercher des revenus supplémentaires, est inévitable. Or, le nouveau dépôt patronal ne contient aucune mesure permettant d'intégrer ces enseignants en leur offrant un traitement semblable aux enseignants du régulier. Au Collège, c'est entre 25 % et 30 % du nombre total d'étudiants inscrits qui suivent des cours à la formation continue. Face à ces étudiants et à leurs enseignants, nous avons pourtant pris l'engagement d'offrir les mêmes conditions qu'à l'enseignement régulier.

### **Lecture par Renaud Mailhot-Paquette**

« Nous nous engageons à [offrir une formation de haute qualité] et à y consacrer, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue, l'essentiel de nos ressources humaines, matérielles, technologiques et financières. » – *Projet éducatif*

Dans le *Plan stratégique*, une place importante est accordée à la formation continue. Il est question « de développer la formation continue et le service aux entreprises en lien avec les besoins des étudiants et du milieu du travail. » Pour ce faire, on propose « l'adoption de nouvelles orientations en formation continue et d'une nouvelle politique en la matière. » (p. 24)

### **Intervention de Yasser Kadiri**

Pendant assez longtemps, étant le dernier précaire, j'étais systématiquement affecté à la formation continue et aux AEC. Je témoigne aujourd'hui de cette période et j'espère que mon intervention vous sensibilise à la situation de plein d'enseignants qui vivent maintenant ce que j'avais vécu à l'époque. Malheureusement, avec les offres patronales actuelles, ces cas vont certainement se multiplier et surtout perdurer.

À l'automne 2005, j'étais un enseignant débutant. Je donnais un cours dans une AEC les mercredis de 8 h à 10 h, puis j'attendais jusqu'à 20 h 30 pour donner un cours de soir qui se terminait à 23 h et je me retrouvais le lendemain dès 8 h, la craie à la main, devant des étudiants qui comprenaient assez bien mes cernes. Les cours de soir que je dispensais, étaient des cours de 75 h qui se donnaient également au régulier le jour. Seulement je n'étais pas payé selon les mêmes bases que mes collègues du jour. Je donnais le même cours mais à des étudiants différents, la plupart revenaient aux études et étaient souvent des adultes. Ces étudiants avaient leurs lots de difficultés et avaient besoin d'aide, mais rien n'était prévu pour eux à part le dévouement d'un enseignant qui débute dans le métier. On m'avait expliqué dès le premier jour que je n'étais payé que pour les heures du cours que je devais donner. Ceci dit, il était fortement recommandé d'offrir des disponibilités à ces étudiants, même si ce n'était pas rémunéré. Il s'agissait de la réputation du Collège et du Département. Aujourd'hui, en partant du Collège en fin d'après-midi, je vois mes collègues précaires dans leurs bureaux offrir des heures de disponibilités, bénévolement, à leurs étudiants du soir... ça me rappelle des souvenirs.

Les étudiants de soir ont des problèmes qu'on rencontre moins le jour. Déjà c'est difficile de trouver en soi les ressources et l'énergie nécessaires pour optimiser son retour sur les bancs de l'école. Ces personnes s'investissent, suivent les cours et écoutent, mais quand ils échouent une évaluation, ceci peut engendrer de la frustration et ce qui en découle. L'enseignant qui doit gérer ces situations est souvent un débutant, c'était mon cas, et il se retrouve tout seul sans soutien ni encadrement devant des portes fermées et des bureaux sombres dans un collège désert. Le coordonnateur du département de physique de l'époque donnait de son temps et de sa personne et restait assez tard, quand il le pouvait, pour m'assister dans certaines situations.

Franchement, comment peut-on demander à un enseignant qui débute, sans grande expérience, de donner un cours à des étudiants qui ont plus de difficultés que ceux du jour et de le compléter dans les mêmes délais? En fait, pas tout à fait, le cours de soir est amputé d'au moins deux heures pour l'examen final tandis que le jour cette épreuve se donne dans la semaine d'examen. Le paradoxe, c'est qu'on demande à l'enseignant le moins expérimenté, le moins soutenu, le moins bien payé et considéré de donner un cours en moins de temps que ses collègues de jour et à une clientèle demandant plus d'efforts. Cherchez l'erreur! Si l'idée est de sacrifier l'éducation et de décourager les aspirants enseignants, eh bien c'est réussi. Au département de physique, nous avons de plus en plus de difficultés à recruter des enseignants.

## **Intervention d'Elsa Myotte**

En tant que coordonnatrice du Département de graphisme, j'aimerais vous parler de la situation des enseignants à l'AEC en graphisme. Chaque session, entre 6 et 8 enseignants donnent des cours dans ce programme. À part un ou deux enseignants qui bénéficient de charges à la formation continue (CFC), tous les autres se retrouvent dans la position ingrate de chargés de cours. Je dis « ingrate », parce que les chargés de cours sont traités comme des enseignants de seconde classe. Leur tâche n'est pas comptabilisée en CI, ils ne sont pas rémunérés pour la préparation de cours et l'encadrement des étudiants, ils ne font pas partie intégrante du département et ils n'ont pas le même accès aux congés et au perfectionnement qu'au régulier.

Avec les négociations actuelles, on pouvait espérer une amélioration de leur situation. En effet, les demandes syndicales comportaient plusieurs propositions qui auraient permis de corriger les principaux désavantages liés à la condition de chargé de cours. Elles ont été balayées du revers de la main par la partie patronale. En fait, la proposition patronale du 22 septembre apporte seulement deux gains aux enseignants à la formation continue : d'une part, la bonification de 4 % de leur taux horaire s'ils enseignent seulement à la formation continue ; d'autre part, un accès au perfectionnement et au remboursement des frais encourus. Malheureusement, ces gains sont mitigés par le fait qu'ils sont financés à même les ressources de l'enseignement régulier. Comme cela arrive trop souvent, on déshabille Pierre pour habiller Paul.

Je terminerai en citant une des enseignantes de notre AEC, Nicole Lizotte, qui m'interpelait par courriel le 14 mai dernier à propos du problème grandissant de l'encadrement des étudiants : « J'aimerais attirer ton attention sur notre situation à la formation continue. Cette dernière session a été particulière pour les chargées de cours. Nous avons dans nos classes de plus en plus d'étudiants qui demandent du support. Par exemple, dans mes cours j'avais deux étudiants malentendants, plusieurs étudiants immigrants éprouvant des difficultés avec le français, quelques étudiants qui avaient des problèmes d'apprentissage, des problèmes personnels et de comportement. Je n'ai pas de réticence à enseigner à ces étudiants, mais nous nous retrouvons devant une impasse. [...] Durant cette session, j'ai passé un grand nombre d'heures (le double des années précédentes) en consultation auprès de ces étudiants en dehors des heures de cours et en temps supplémentaire pour les corrections. De plus, comme tu le sais, à la formation continue, nous ne sommes rémunérées que pour les heures d'enseignement. [...] Il est clair que les étudiants à la formation continue ont autant besoin, sinon plus, de notre disponibilité que ceux de l'enseignement régulier, il serait donc logique et impératif que des modalités soient instaurées pour arriver. » J'ai répondu à Nicole que j'avais personnellement bien peu de pouvoir pour améliorer leur situation. Vous qui en avez plus que moi, entendrez-vous son cri du cœur ?

### **3. Retrait des ressources pour les nombreuses préparations et pour le nombre de période-étudiant-semaine élevé (PES) - des impacts sur l'encadrement des étudiants à risque d'échec**

En plus des compressions actuelles et à venir, le nouveau dépôt patronal annonce une réduction importante de ressources dévolues à l'enseignement (291 ETC), plus spécifiquement pour les enseignants ayant un nombre élevé de période / étudiant / semaine (PES) ou de nombreuses préparations (HP). En fait, c'est le « principe de réallocation » qu'on demande aux enseignants d'accepter. Accepter de réallouer ces ETC à d'autres projets, au détriment de l'enseignement régulier. En bref, cela se traduira par des enseignants surchargés, par des enseignants qui ont moins de *temps*. Les enseignants sont aux premières lignes quand il s'agit d'aider les étudiants à intégrer le milieu collégial (EESH, à risque d'échec, première session, nouveaux arrivants, etc.).

## **Lecture par Lise Bergevin**

Le *Projet éducatif* du Collège constate la diversité qui se retrouve entre nos murs : « Traverser l'Agora, c'est plonger au cœur de la diversité. Diversité des âges, des origines, des cultures, des horizons. Diversité des styles, des démarches et des rythmes. Diversité des projets d'études et des choix de vie. »

Le *Plan stratégique*, plus pragmatique, constate aussi les défis que pose cette diversité : « Il importe de rappeler le rôle crucial joué par un cégep en matière d'intégration sociale et professionnelle des populations étudiantes issues de l'immigration. » (p. 9) « L'adaptation de l'enseignement [...] en réponse aux besoins multiples des étudiants nécessite [...] des efforts considérables de préparation et d'ajustements. La disponibilité des ressources et le soutien du personnel en place figurent parmi les conditions de réussite de cette adaptation. » (p. 14)

## **Intervention de Julie Cloutier**

Je ne peux m'empêcher de voir une contradiction entre les objectifs du plan stratégique de notre Collège et les offres patronales, particulièrement celles qui concernent la réduction des ressources enseignantes.

En logique, affirmer une chose et son contraire, c'est ce qu'on appelle une contradiction. Or, si la direction du Collège fait sienne l'offre patronale à l'effet de transférer du volet 1 au volet 2 des ressources enseignantes allouées pour PES ou HP, elle sera en contradiction avec l'un des objectifs du plan stratégique concernant l'intégration des étudiants aux multiples besoins (compris ici au sens large, soit les étudiants handicapés, en difficultés d'apprentissage, nouveaux arrivants...).

Comment peut-on prétendre vouloir offrir un encadrement adéquat aux étudiants d'un côté, et alourdir la tâche des enseignants de l'autre? Est-ce que la partie patronale a une telle méconnaissance de notre travail ?

Cette « offre », si l'on peut vraiment s'exprimer ainsi, semble ignorer toute l'importance du travail de première ligne que font les enseignants, de manière quotidienne, en ce qui concerne l'intégration et l'encadrement des étudiants. Pour des départements comme philosophie, français et sciences sociales, départements dont les tâches comportent un grand nombre d'étudiants, et dont les cours impliquent des travaux longs (de longues heures de correction), le calcul pour les PES (convention 2010-2015), qui donne un poids plus important au nombre d'étudiants, nous a permis d'avoir enfin des tâches plus acceptables après des années de tâches trop lourdes. Le CPNC nous propose un retour en arrière avec des tâches plus lourdes, sans tenir compte par ailleurs de la charge de travail supplémentaire que représentent certains de nos étudiants aux besoins particuliers.

La population étudiante ayant des besoins particuliers est en augmentation, et il semble pour le moins contradictoire, dans ce contexte, de retirer des ressources à l'enseignement afin de les mettre dans le volet 2. Que des projets spéciaux soient développés pour aider ces étudiants, soit. Mais cela ne devrait en aucun cas se faire au détriment de l'aide directe et constante que peut apporter un enseignant à travers les différentes facettes de son travail. Est-il nécessaire de rappeler ici que le travail de l'enseignant ne se résume pas à ses prestations en classe ?

Les demandes syndicales, quant à elles, proposent plutôt d'ajouter des ressources à l'enseignement pour prendre en compte les interventions particulières faites auprès des EESH. Comme le Collège veut s'assurer de l'intégration et de la réussite de ces étudiants, il semblerait bien moins contradictoire que la direction défende cette demande syndicale plutôt que l'offre patronale...

## **4. Recul du calcul de la CI et retrait des ressources pour les nombreuses préparations et pour le nombre de PES élevé – des impacts sur les capacités d'innovation pédagogique des enseignants surchargés**

Tout comme l'encadrement des étudiants, l'innovation pédagogique et l'adaptation de l'enseignement exigent du temps. Des enseignants surchargés sont moins à même de développer des projets novateurs.

### **Lecture par Lise Bergevin**

Le *Plan stratégique* propose que l'innovation pédagogique soutienne l'adaptation de l'enseignement à la diversité des étudiants, qu'elle soit un « catalyseur ». (p. 14) On propose de « prioriser l'innovation au Collège », tant sur le plan pédagogique que technologique, pour la classe et dans la classe, avant tout. (p.28)

## **Intervention de Lise Joly**

En lien avec ce que Lise Bergevin vient de dire, je voulais vous faire part du vécu de mon petit département, soit celui de la radio-oncologie où je suis la coordonnatrice. La force de notre département est définitivement l'équipe d'enseignants qui le compose. Des enseignants chevronnés, très motivés, dynamiques, engagés, dévoués et qui ont à cœur la réussite de leurs étudiants. Ces enseignants s'affairent à mettre en œuvre, sans compter leur temps, des stratégies pédagogiques et technologiques innovatrices et variées. Voici quelques exemples intégrés au cours de la dernière année et la présente session:

- Le portfolio électronique a été élaboré l'année dernière et mis en œuvre cet automne. Ce portfolio rend possible le suivi pédagogique et électronique de tous nos étudiants en terme d'attitudes professionnelles à atteindre dans chacun des cours du programme. C'est un projet départemental d'envergure où toute l'équipe a été mobilisée et qui fait en sorte que les attitudes professionnelles seront à l'atteinte progressive d'une session à l'autre, afin d'arriver, à la fin du stage, à un niveau supérieur. L'aboutissement de ce projet a été rendu possible grâce à la grande disponibilité des enseignants qui ont généreusement donné de leur temps.
- L'intégration de la classe inversée dans plusieurs cours du programme a débuté l'année dernière et se poursuit à l'automne pour un autre cours du programme. Il va s'en dire qu'un tel changement pédagogique influe sur la pratique de l'enseignant. En effet, toutes les phases de son enseignement sont affectées par ce changement d'approche (préactive, active et postactive). Il ne faut pas passer sous silence les nombreuses heures nécessaires à la création du matériel pédagogique en soutien à cette nouvelle approche pédagogique. À cet effet, les enseignants ont créé de multiples ressources pertinentes sous forme de vidéos. Les types de vidéos que nous avons créés sont variés, on y retrouve notamment des techniques de soins prodigués aux patients, des procédures de planification et de traitement, des procédures de sécurité en lien avec les appareils utilisés, etc. Il va s'en dire que le temps associé à la création de vidéos est énorme, mais les enseignants le font sans compter!
- La modification de l'épreuve synthèse de programme qui s'est déroulée sur une période de trois années et s'est soldée par l'ajout d'un volet pratique en situation authentique sous forme d'examen clinique objectif structuré (ECOS). Pour ce faire, tous les enseignants du département ont généreusement participé à la création et la mise en œuvre de ce nouveau volet.
- Enfin, je ne peux m'empêcher de glisser un mot sur le processus d'évaluation de l'Association médicale canadienne (AMC). Oui, nous avons choisi de le garder avec ses bons côtés, car nous croyons que ses retombées ont un impact favorable sur la qualité du programme. Mais, il ne faut pas oublier sa lourdeur et ses nombreuses ramifications qui font osciller d'une manière significative le nombre d'heures bénévoles travaillées.

Ainsi, dans un contexte où les offres patronales proposent un recul du calcul de la CI et le retrait des ressources pour les nombreuses préparations, il est très clair que des impacts majeurs sont à envisager sur le plan de l'innovation pédagogique. La réalité d'un petit département, tel que le nôtre, est que la charge de travail d'un enseignant est généralement composée de plusieurs cours différents à donner, d'où l'importance des ressources attribuées pour les nombreuses préparations. Quelle place aura l'innovation pédagogique et technologique dans la classe si les enseignants sont surchargés ?

### **Intervention de Sophie Crevier**

Alors que certaines demandes syndicales ont pour objectif que soient pris en compte les changements technologiques et que soient financés certains projets ou activités (notamment de recherche), les récentes offres patronales cautionnent plutôt un alourdissement de la tâche et rendent illusoire la mise en œuvre de la priorisation de l'innovation au Collège, ce qui constitue pourtant le deuxième chantier de notre *Plan stratégique 2014-2019* :

#### 5.2 Chantier 2. – L'innovation et ses diverses facettes

*Ce chantier vise à faire du cégep un environnement stimulant et propice au développement de projets innovants dans ses différents secteurs d'activités. Le thème de l'innovation y sera d'abord traité sous l'angle du développement et de l'utilisation des TIC, mais aussi dans une perspective élargie aux pratiques innovantes qui représentent un intérêt pour le Collège (pédagogie, technologie, gestion, soutien et encadrement, recherche, internationalisation de la formation, milieu de vie, développement durable, etc.). Les idées et projets suivants évoqués lors des consultations pourraient figurer au nombre des réflexions menées dans le cadre de ce chantier : le télétravail, le développement d'une application mobile pour le Collège, les façons d'aborder différemment le travail, l'optimisation des ressources disponibles, les activités d'apprentissage adaptées à la classe d'apprentissage actif (CLAAC), etc.*



Comment finance-t-on actuellement l'innovation au Collège ? Une petite tranche de vécu permet d'en illustrer le financement :

- L'innovation se vit sur le terrain, avec les étudiants et quelques collègues dynamiques. C'est du travail costaud, entièrement bénévole, intégralement autofinancé par ces enseignants de nature enthousiaste. Pour que l'innovation se vive pour la classe et dans la classe, cela implique le renouvellement de nos stratégies d'enseignement et d'évaluation, la création de matériel, la mise sur pied d'ateliers de dépannage (de récupération) au bénéfice des étudiants, des rencontres entre collègues et un haut volume d'échanges de courriels / MIOs.
- Certains projets peuvent être financés par la voie des appels de projets (activités de programmes) ou du Fonds de développement. Force est d'admettre qu'il ne s'y cache pas des trésors cette année et que, lorsque des sommes sont disponibles, certains projets d'innovation ne sont pas retenus.

Cela signifie-t-il que, sans financement ciblé, les innovations peuvent être mises en chantier ? Certainement. Quelle excellente nouvelle ! Ainsi, il ne me serait pas venu à l'idée de délaisser le marteau-piqueur, jusqu'à ce que je prenne connaissance de cet insultant dépôt patronal qui vise à alourdir ma tâche, notamment par le retour à la formule de calcul de la CI pré-2010.

On veut alourdir ma tâche ? Vraiment ?

Mes deux collègues et moi intégrons le portfolio numérique, outil pédagogique, technologique et innovant sur le bras, sans la moindre ressource, alors qu'il s'inscrit pourtant en plein chantier de *Innovation et ses diverses facettes* et qu'il permet de développer certaines compétences du *Profil TIC des étudiants au collégial* (Réseau des répondantes et répondants TIC). Nous le faisons de manière réfléchie, concertée et en ayant analysé les enjeux pédagogiques et technologiques; nous accompagnons nos étudiants quotidiennement, depuis la rentrée, afin que ce projet soit une réussite. Une grille d'analyse (considérations pédagogiques), un procédurier technique, une FAQ et des grilles de correction ont été conçues et sont améliorées au fil de nos constatations.

Ce projet vise l'ensemble de nos étudiants en Techniques juridiques (ce qui représente plus de 400 étudiants, car nous y croyons tellement que nous avons choisi des charges d'enseignement permettant d'atteindre nos trois cohortes simultanément). Ces étudiants vont quitter ce Collège avec non seulement un diplôme, mais aussi un carrefour de ressources numériques qui leur sera utile pour la suite de leur parcours. Cette finalité constitue, à elle seule, le moteur de notre investissement dans ce projet. Nous carburons à cela, ni la reconnaissance de notre employeur ou même ses sous n'étaient nécessaires, jusqu'à présent, pour nous donner envie de construire ce gros chantier. Les enseignants sont des professionnels qui ne comptent généralement pas leurs heures (même celles qu'ils travaillent souvent bénévolement).

Or, on peut toujours se passer de reconnaissance mais pas de... connaissance. Mon employeur ne connaît certainement pas ma réalité pour oser suggérer une augmentation de ma tâche, dans de telles circonstances.

J'espère lui permettre d'y voir plus clair et, dans le contexte des offres patronales actuelles, je conclus avec deux questions qui se posent et s'imposent (je me permets des réponses très personnelles) :

- Le chantier de l'innovation, priorisé dans notre *Plan stratégique 2014-2019*, sera-t-il donc en construction sans les enseignants ? Qui est censé y travailler ?
  - o Il le sera sans moi si ma tâche s'alourdit davantage.
- L'innovation a-t-elle un prix ?
  - o Oui ! Bien que ce ne soit généralement pas trop dispendieux pour mon employeur (l'innovation reposant sur des initiatives d'enseignants convaincus), l'innovation coûte à l'enseignant innovant des dimanches matins et des mercredis soirs. Qu'on se le dise. Qu'on en tienne compte. Mais d'abord en

avant tout, qu'on le sache. Que mon employeur en soit conscient et qu'il dénonce publiquement toute mesure (facteur, coefficient, ratio) susceptible de provoquer l'alourdissement de notre tâche (déjà lourde), c'est mon prix pour poursuivre dans la voie de l'innovation. Ce n'est pas cher.

### **Conclusion de Dominique Rioux**

Nous sommes douze enseignants aujourd'hui présents pour témoigner de notre vécu dans la classe et auprès des étudiants, pour témoigner des expériences de nos collègues aguerris, mais aussi de ceux qu'on ne voit pas parce qu'ils œuvrent à la périphérie de la vie des départements en formation continue. Douze enseignants pour dénoncer les compressions, la précarisation et la mise à mal de nos conditions de travail qui se dissimulent à peine dans le dernier dépôt patronal.

Douze personnes, c'est bien peu, douze voix unies est-ce même suffisant pour se faire entendre ?

Mais, aujourd'hui, en fait, nous ne sommes pas seuls. Si nous parlons à titre individuel, c'est pour faire entendre la voix de tous ceux qui sont avec nous : les enseignants qui nous ont choisis en département, nos pairs qui nous ont élus en assemblée générale. Tous ceux qui nous font confiance pour les représenter, pour les écouter et porter à votre attention leur désarroi, leur colère et la lassitude qu'ils éprouvent face au dépôt patronal : comment se fait-il que les directions de collège ne prennent pas publiquement position pour défendre leurs conditions de travail au lieu de les laisser se détériorer ? Comment se fait-il qu'on n'entende pas vos voix pour défendre les valeurs de notre communauté, celles qu'on retrouve dans tous les documents qui définissent le Collège ?

Au-delà de nos conventions collectives, ce que nous souhaitons, c'est défendre ce qui nous tient à cœur : la qualité de l'éducation qui est donnée entre ces murs, qui passe nécessairement par des emplois décents et une tâche raisonnable pour celles et ceux qui y travaillent.

Prendrez-vous la parole pour nous répondre ?

Prendrez-vous la parole pour défendre, avec nous, l'éducation collégiale publique ainsi que les conditions qui sont nécessaires si vous voulez qu'elle continue à porter ses fruits ?

### **Lecture par Renaud Mailhot-Paquette**

« Nous croyons à l'enseignement public, accessible à tous tout au long de la vie, porteur de valeurs démocratiques respectueuses du droit humain » – *Projet éducatif* du Collège

Les enseignants de la CÉ :  
Lise Bergevin  
Ginette Cartier  
Julie Cloutier  
Sophie Crevier  
Stéphane Gill  
Lise Joly  
Yasser Kadiri  
Renaud Mailhot-Paquette  
Jean-François Millette  
Elsa Myotte  
Dominique Rioux  
Robert St-Amour